

企業組織と労働法に関する研究課題をめぐって

島田陽一*

1. はじめに

早稲田大学21世紀COE《企業法制と法創造》の研究目的は、真に安定的な日本の企業システムを構築することにある。この壮大な研究プロジェクトのなかの企業・資本市場法制研究部門において、主として労働法研究者によって組織されているのが、「変容する企業組織・労働市場と〈労働世界〉における法創造の課題」プロジェクトである。

このプロジェクトは、企業法制・資本市場法制とともに、労働法制もまた安定的な企業システムの構築の前提となる市民社会の質を規定するものであるという観点から、現在の労働法制および労働法理論を批判的に検討し、今後の展望を示すことを目標として発足した。そして、これまで日米の労働法学者による国際シンポジウム、フランスの労働法学者を招いての講演会および6回にわたる国内研究会を積み上げてきた¹。本稿は、この研究プロジェクトのこれまでの成果がCOE全体の課題になかでのどのような意味を持つかを確認し、今後本研究プロジェクトが他の研究プロジェクトと共同して検討すべき課題を明らかにしたい。

2. 日本の企業組織の普遍性と特殊性

本研究プロジェクトの目的の1つは、日本

における企業組織の変容と労働法の課題を探ることにある。そこで、その変容以前の日本の企業組織がどのようなものであったかを把握しておくことが前提的な課題となった。

日本の企業組織の特徴は、その労働関係を中心にみたとき、大企業を中心として成立した長期雇用慣行（終身雇用慣行）、年功賃金制および企業別組合という三つの要素に纏められる日本型雇用慣行によって、忠誠度および能力の高い労働者を安定的に確保することができたことにある。また、この雇用慣行によって、労働者も雇用が安定し、かつそのライフステージに応じた収入を手にすることができた。これまで日本の企業組織の特徴は、一般にこのように理解されてきたといってい

ようであろう。しかし、このように捉えられた日本の企業組織の特徴は、厳密に言えば、欧米諸国のそれと十分な比較検討を経てもものではなかった。長期雇用自体は、日本に特殊な現象ではなく、大量生産・大量消費を事業戦略とするフォーディズム的な生産方式のもとではどの国にも傾向的に見ることができからである。例えば、ピーター・キャペリによって描かれたアメリカにおけるかつての労働関係は、日本の労働関係と共通する要素が多い²。

従って、本研究プロジェクトにおいては、日本の企業組織の特徴として指摘されてきた内容のうちから、日本だけの特徴ではなく、フォーディズムに適合的な仕組みとして理解すべき部分を腑分けする作業が必要であると考えるに至った。さらに言えば、市場とは異

* 早稲田大学法学部教授

なる企業組織一般の属性として普遍的なものとして理解すべき部分もあるであろう。現代における企業組織の変容を見るためには、この基礎的な作業が不可欠である。

もっとも、この作業は、労働法研究者が中心の本研究プロジェクト単独で達成できる課題ではなく、労使関係論や労働経済学の分野と共同作業が欠かせないであろう。そして、日本の企業組織の普遍性と特殊性を踏まえて、その両者の関係を明らかにすることは、COE全体にとっても必要な基礎的作業ではないだろうか。

3. 企業組織と労働法

本研究プロジェクトにおいては、従来、労働法学が企業組織をいかなる意味で研究してきたかが基礎的な検討課題となった。

実定労働法は、実は企業を直接に対象としていないともいえる。労働基準法および労働組合法において、労働関係の一方当事者は、使用者または事業主であり、企業組織が直接登場することはないからである。これは、実定労働法が、労働契約関係を規制対象の中心とし、個別的な契約関係を超える存在としての企業組織をその視野の外にしていることの反映である。

もっとも、実定労働法とは異なり、判例法理は、決して企業組織労働関係における機能を見捨ててきたわけではなかった。むしろ日本において形成された判例法理は、企業と労働者の関係を契約関係という以上に、労働者が企業組織の一員であるということを前提とする理論を形成してきたといえる。例えば、労働者から企業組織の一員である地位を剥奪する機能を有する解雇について、実定法に根拠がないにも拘らず、「客観的合理的理由を欠く解雇は、権利濫用として無効」とする解雇権濫用法理と呼ばれる判例法理が形成されたことはその典型といえる³。労働者に責めのない人員整理である整理解雇においては、

労働組合または従業員代表との協議という個別の労働契約の解約問題として正当化できない要件が課されていることも同様の例である⁴。他方で、判例法理は、労働者が企業組織の一員として負うべき義務を広範に承認する傾向にある。例えば、例えば転勤や時間外労働については、原則的にこれに応ずるべき義務を認め、労働条件変更については、契約法理を修正して使用者が一方的に作成する就業規則による労働条件変更を例外的に許容している。このように、企業組織の一員から排除することには厳しい制約が課せられる代わりに、それが保障される以上、企業の必要に応じた柔軟な就業を従業員に求めることができるという法理が形成されたのである⁵。

このような実定労働法および判例法理の状況に対して、労働法学においては、企業を正面から労働関係の当事者として位置付ける理論は、主流的な地位を占めることがなかった。例えば、懲戒権の法的根拠を企業組織の長に固有の権限とする経営権説（固有権説）が一貫して少数説であったことがその証左といえる。これは、個別の労働契約関係を超える存在である企業を労働関係の主体として認めることは、労働者個人の主体性を埋没させる共同体的な理論となる危険性が高く、近代的な労働関係に適合しないと評価されたからであろう。

しかし、労働関係を契約的に把握することにこだわる余り、労働法学は、企業について必要な法的検討を欠いてきたことも事実である。判例法理は、日本の企業実務を反映した法理を形成したといえるが、これに対して体系的な批判は、十分に展開できていないのではないだろうか。

また、労働者が労働契約の当事者というにとどまらず企業の重要な成員であることを法的に承認するという点について十分に検討がされてこなかったように思われる。株主の利益を重視することが強調される状況において、企業の成員としての労働者の権利という

視点が労働法理論に置いて今後重要になるのではないだろうか。

COE全体においても、従来の法理論が企業および市場を制御する理論としての限界性が指摘されているが、労働法学においても同じような課題が指摘できるのである。今後、労働法学が企業をその法的な主体として捉えるに際しては、憲法上の労働基本権の見直しや基礎法学における基本的な法概念の再検討などが不可欠となろう。この点でも、本研究プロジェクトは、COEの他の多くの研究プロジェクトとの共同研究が必要性を強調したい。

4. 雇用形態の多様化と労働法

労働関係という視点から現代の企業組織の変容をみると、企業の成員に大きな変化をもたらしている雇用形態の多様化がもっとも重要な問題である。もっとも、雇用形態の多様化は、日本にとどまらない国際的な傾向である。ここでも、日本の雇用形態の多様化について、その特殊性と普遍性という視点から分析することが必要である。

例えば、パートタイム労働者に関しては、フルタイム労働者との処遇格差の是正は、国際的に共通する課題である。多くのヨーロッパ諸国では、職種別賃金が社会的に形成されていることを前提として、同一労働同一賃金の原則を適用して、この課題を解決しようとする傾向にある。ところが、日本においては、賃金が職種別に形成されるという側面が弱く、正社員の賃金が、内部労働市場の論理で年功的に形成されるのに対して、パートタイム労働者の賃金は外部労働市場のメカニズムで決定されてきた。このような賃金体系の分断状況は、正社員とパートタイム労働者との仕事内容における差異が不明確になるに従い、合理的根拠を喪失しつつある。つまり、賃金額の問題は、最低賃金法の水準を上回る限り、私的自治の問題として介入を回避してきた法

政策の妥当性が問われているのである⁶。しかし、賃金の下方硬直性を前提とすると、日本において、正社員とパートタイム労働者との処遇格差を是正するためにどのような法政策が有効といえるかは多様な議論が必要であろう。この問題においては、私的自治の支配する領域に、平等原則がどのように適用されるかという理論問題を提起しており⁷、憲法学、民法学および基礎法学との共同研究が要請されている課題である。

また業務の外部委託の増加は、一つの企業のなかに、労働契約上の使用者を異にする様々な労働者が混在して就労する状態を生み出している。また、これらの労働者以外にも、自営業者の契約形式をとる専属的な就業者も次第に増加している。このように具体的労務を提供している相手方企業が、労働契約上の使用者ではないということから、同一の場で就労し、当該企業の組織に組み込まれているにも拘らず、労働関係法規の適用を受けられないという不合理が発生している。これは、労働関係法規の適用が労働者と使用者との労働契約関係をモデルとする使用従属関係に限定されていることの妥当性が問われる事態といえる。さらに、社会保険・税制が、正社員である労働者をモデルに形成されているため、パートタイム労働者や派遣労働者、フリーランサーなどには不適切な側面が強いままである⁸。

この領域では、労働法の適用範囲または規制対象の再検討という大きな課題を提起する。例えば、派遣労働関係については、すでに派遣元と派遣先との商事契約に対する法的規制が行われているが、自営業者の契約形式をとる就業者と利用企業の関係において、労働法的な規制を導入することが可能かという問題は、労働法学だけのアプローチでは適当な解を見出すことは困難であろう。この領域では、とくに民法学、社会保障法学および税法などとの共同研究が不可欠である。

5. 組織とジェンダー

最近では、女性が予定調和的に早期退職する傾向が低下し、またパートタイム労働者の多くが女性であるというなかで、日本型雇用慣行の女性差別的な側面が明らかになりつつある。実際、国際的な男女平等の流れ、男女雇用機会均等法の制定・改正、女性差別に関する裁判例の蓄積などのなかで、日本型雇用慣行では暗黙の前提とされた男性中心の企業組織の規範について再検討が進んでいるといえる。日本型雇用慣行は、その一員としての地位を与えられた正社員を中心とするものであり、その他の者には差別的な契機を内包していた。雇用におけるジェンダー差別という視点は、この日本型雇用慣行に大きく楔を打ち込む役割を果たしつつある¹⁰。

また、職業生活と家庭生活の調和という視点は、雇用におけるジェンダー差別を解消する上でとくに不可欠な視点といえる。従って、本研究プロジェクトにおいては、この課題を一つの重要な柱としている。そして、ジェンダーという視点は、ただ雇用という領域にとどまらず、企業組織それ自体に対する批判的視座としても注目する必要があるのではないだろうか。本研究プロジェクトとしては、今後、この点をCOE全体の研究に問題提起したいと考えている。

おわりに

これまでの本研究プロジェクトの作業の中で、今後の検討課題と確認されたものの多くは、本研究プロジェクト単独の研究では不十分であり、他の研究プロジェクトとの共同研究が望ましい。このラブコールが本稿のもっとも強調したい点であった。最後に、今後共同研究を進めていく上で、COE全体に必要な基礎的作業を提案しておきたい。

それは、企業、市場、国家および市民社会というCOE全体のキー概念について、法領

域を超えた共通理解をすすめることである。この作業を欠いては、各研究プロジェクト相互の交流ないし共同研究が進展することは困難なのではないだろうか。第3年度においては、是非、COE全体がこの作業を行うことを願う次第である。

注

- 1 本研究プロジェクトの初歩的な成果として、島田陽一「日本における労働市場・企業組織の変容と労働法の課題」季刊労働法206号2頁（2004年）、石田眞「企業組織と労働法」季刊労働法206号14頁、キャサリン・V・W・ストーン「変わりゆく雇用契約をめぐる法的規制」季刊労働法206号31頁、がある。
- 2 ビーター・キャベリ（若山祐美訳）『雇用の未来』（日本経済新聞社、2001年）。
- 3 この判例法理は、2003年労基法改正によって実定労働法に取り入れられた（労基法18条の2）。
- 4 もっとも、解雇規制については、ILOおよびEUの多く国では、解雇に正当な事由を要求しているし、また整理解雇については、厳しい手続要件を定めており、日本の解雇規制を日本の雇用慣行にのみ引き付けて理解するのは適当ではない。ここでも、企業組織の問題と同様の普遍性と特殊性の腑分けの問題がある。
- 5 荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）196頁以下は、この点について、労働条件変更法理を軸に分析している。
- 6 和田肇「雇用形態の多様化と均等待遇」『法律時報』75巻5号15頁（2003年）参照。
- 7 毛塚勝利「差別禁止と均等待遇」ジュリスト増刊『労働法の争点第3版』118頁（2004年）参照。
- 8 この点については、島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」西村健一郎他編集代表『新時代の労働契約法理論』（信山社、2003年）27頁参照。
- 9 倉田聡「労働形態の多様化と社会保険の将来像」『法律時報』75巻5号35頁（2003年）参照。
- 10 浅倉むつ子「労働形態の多様化とジェンダー」『法律時報』75巻5号41頁参照。